

TESTATA	DATA USCITA	SOGGETTO	LETTORI	FONTE	INDICE	%ESP. PAG.
Il Sole 24 Ore	24 mag 2021	Accordo ONG	742.000	Audipress	59,4	9,0 2

TERZO SETTORE

I contratti e il nodo del tetto ai salari

Al via gli accordi apripista che introducono indennità e nuovi inquadramenti.

Serena Uccello — a pag. 6

Primo Piano Lavoro e giovani

Terzo settore: stipendi al nodo di integrativi oltre il tetto del 40%

Il veto. La legge impone un limite che può creare difficoltà nel recruitment. Gli accordi di Emergency e Amref varano indennità e nuovi inquadramenti

Serena Uccello

Un contratto integrativo con l'auspicio di un nuovo intervento normativo. A poche settimane dall'avvio del Registro unico del Terzo settore (359mila gli enti non profit che potrebbero iscriversi) si riaccende l'attenzione su uno degli aspetti più discussi, da parte degli operatori, della riforma: il tetto alle retribuzioni degli oltre 853mila lavoratori (dati Istat).

La norma

Il punto di partenza è il Dlgs 117/2017 (il Codice del Terzo settore) e in particolare, per quanto riguarda il trattamento salariale, l'articolo 8. Il comma 2 di questo articolo stabilisce che «è vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve». Un discrimine importante che segna anche sotto questo profilo la divisione tra enti non profit e profit. In linea con questa premessa, il comma successivo chiarisce meglio che cosa rientri nella definizione di «distribuzione an-

che indiretta di utili» e cioè che è vietata «la corresponsione ad amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali di compensi individuali non proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze o comunque superiori a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni». E che per i dipendenti è vietata «la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento

rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi». Tre eccezioni al tetto: sanità, ricerca scientifica e università.

La contrattazione

Un approccio, questo, che già in fase di normazione aveva sollevato le perplessità e le critiche delle organizzazioni. La ragione la spiega Alessandro Bertani, vicepresidente di Emergency: «All'interno di una riforma innovativa, quella del Terzo settore, il mercato del lavoro risulta invece penalizzato in maniera assurda. Mi spiego: le nostre esigenze in materia di recruiting delle competenze sono le stesse delle aziende profit. Il mercato del lavoro è un mercato unico». Chiarisce con un esempio Niccolò Contucci, direttore generale di Airc: «Se io devo assumere un sistemista che gestisce più server e una infrastruttura tecnologica, ho bisogno di individuare la competenza migliore che mi offre il mercato». Cifre alla mano, la Ral di un manager It del Terzo settore è di 33.864 euro,

Niccolò Contucci (Airc): «Siamo penalizzati. Le nostre esigenze di competenze sono come quelle di altre aziende»

Ad esempio il lordo annuo di un manager It del Terzo settore è di 33.864 euro contro 49mila euro del profit

lo stipendio dello stesso profilo nel settore profit, secondo la HR Trends and Salary Survey 2019 di Randstad, è di circa 49mila euro annui.

«Bisogna uscire da una visione quasi parrocchiale – prosegue Bertani – del nostro settore. Chi ha responsabilità importanti è giusto che venga remunerato per quello che vale. Non ci si può aspettare che il lavoro nel Terzo settore coincida solo con una scelta etica». Da qui la decisione di Emergency di intervenire attraverso un accordo integrativo siglato con i sindacati, che prevede l'introduzione e il rafforzamento di alcune indennità. «Un accordo di questo tipo – spiega Antonio Bagnaschi, della Fp Cgil – è l'occasione che il sindacato vorrebbe sempre avere, perché abbiamo messo in fila una serie di criticità e le abbiamo risolte».

I contenuti dell'accordo

L'intesa vuole «definire – si legge – un percorso remunerativo chiaro e oggettivo, finalizzato a retribuire le diverse attività rese dal proprio perso-

nale secondo parametri quali l'anzianità di ruolo, le competenze personali maturate, le responsabilità connesse all'incarico e la gravosità dello stesso». Come? Fissando per i 169 dipendenti di Emergency un sistema articolato di indennità. Il capitolo ad esempio più corposo è quello che riguarda l'indennità di responsabilità. L'elenco è dettagliato: si va dalla gestione delle risorse umane, all'interlocuzione esterna, alla responsabilità legale, alla sicurezza, alla privacy, alla responsabilità di «progetti di eccellenza all'estero».

Intese apripista

Secondo Paolo Stern, consulente del Lavoro e managing partner di Nexum Stp, che ha seguito la stesura di questo testo, si tratta di un'intesa sulla cui scia si stanno muovendo anche altre organizzazioni. «Accordi di questo tipo – spiega – cercano di dare una risposta a un tema sentito sul territorio, replicando la scelta di Emergency, oppure esplorando altre vie». Un'alter-

nativa è lo spostamento verso l'alto degli inquadramenti, con l'introduzione di livelli intermedi.

«Il tetto alle retribuzioni per chi lavora nel Terzo settore – spiega Guglielmo Micucci, direttore generale di Amref – è sempre stato per noi un limite. Ecco perché tre anni fa abbiamo cominciato a costruire un percorso che si è tradotto in un accordo di secondo livello. In quella fase avevamo già rafforzato la parte relativa al welfare e introdotto lo smart working. Sei mesi fa – continua Micucci – abbiamo siglato un documento che integra quell'intesa». La strada negoziale «è una scialuppa di salvataggio ma la soluzione deve arrivare dal Parlamento», osserva ancora Niccolò Contucci di Airc. Siamo davanti a una palese contraddizione del principio di equità tra lavoratori. C'è da chiedersi quali sia il modello seguito: non ne esiste uno al mondo così. Un modello che non specifica nulla sugli amministratori e pone un limite ai dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

853.476

I dipendenti

È il numero dei lavoratori dipendenti impiegati nelle 359.574 istituzioni non profit censite dall'Istat

40%

Tetto ai compensi

Si considera distribuzione indiretta di utili, nel non profit, la corresponsione di compensi che superino del 40% quelli dei Ccnl

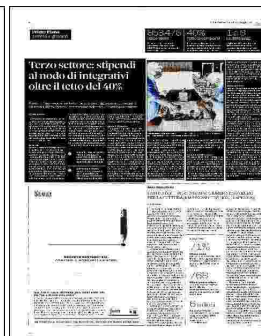
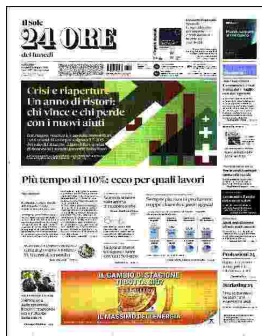
1 a 8

La differenza

Negli enti del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può superare il rapporto di uno a otto



Distribuzione pasti a Milano. La crisi ha aumentato le nuove povertà e di conseguenza le richieste di interventi da parte del Terzo settore



158249

Retaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.